

TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI EKONOMİK
AYRIMCILIK

Filiz GİRAY* , Ezgi AYDIN**

ÖZ

Toplumda ve çalışma hayatında kadının maruz kaldığı ayrımcılık söz konusu olabilmektedir. Bu durumla mücadele edebilmek için ulusal ve uluslararası kuruluşlar aracılığı ile siyasi, ekonomik ve toplumsal zeminlerde ayrımcılığı azaltacak veya engelleyecek düşüncelerin üretilmesi, politikaların somut olarak uygulanması çağdaş ve gelişmiş bir toplum olmanın gereği olarak bir zorunluluk olmaktadır. Bu çalışmanın konusunu, erkek çalışanlar ile eğitim düzeyleri eşit olmasına ve aynı nitelikte iş yapmalarına rağmen kadın çalışanların daha düşük ücretler almaları yani ücret eşitsizliği olarak ifade edilen ekonomik ayrımcılık oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, Türkiye’de kazanç yapısı araştırmaları ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri doğrultusunda toplumdaki cinsiyete dayalı ayrımcılık hallerini, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ekonomik ayrımcılık durumunu ücret eşitsizliği, az gelir elde etme, sektörler itibarıyla kadın-erkek çalışma oranı gibi göstergelerle Türkiye açısından analiz etmektir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, Ekonomik Ayrımcılık, Ücret Eşitsizliği, Cinsiyete Göre İş Paylaşımı, Ekonomik Şiddet.

* Prof. Dr. Öğr. Üyesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Bursa/Türkiye. giray@uludag.edu.tr

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Bursa/Türkiye. ea.aydin123@gmail.com

GENDER-BASED ECONOMIC DISCRIMINATION

ABSTRACT

In society and working life, women are sometimes exposed to discrimination. To struggle with this situation, it is an imperative – as a necessity of being modern and developed society - to come up with ideas through both national and international establishments that will reduce or prevent the discrimination against women in political, economic and social fields. The subject of this study is economic discrimination against women which is expressed as wage inequality; although both male and female employees have the same educational level and do the same job, female employees take less charge. The aim of this study is to analyze the sexual apartheid in Turkey in accordance with the earning structure surveys in Turkey, data of Turkish Statistical Institute and some indicators like economic discrimination between male and female employees, wage inequality and taking less charge of female employees and female-male employment ratio by sectors.

Key Words: Sexual Apartheid, Economic Discrimination, Wage Inequality, Job Sharing By Gender, Economic Violence.

GİRİŞ

Cinsiyet ayrımcılığının somut olarak uygulandığı alanlardan biri çalışma hayatıdır. Geçmişten günümüze kadınların çalışma hayatında aktif olarak bulunma oranları artarken bu alanda düzeyi ülkeden ülkeye değişmekle birlikte maruz kaldıkları ayrımcılık doğru orantılı olarak artarak devam etmektedir. İlkel toplumlarda kadın birey ücretsiz işçi statüsünde bulunmaktaydı. Toplumların gelişmesiyle birlikte kadının çalışma hayatındaki konumu şekillenmeye başlamıştır. Sanayi Devrimi öncesi evde, tarım alanında ücretsiz aile işçisi olarak bulunan kadın, Sanayi Devriminin kadın emeğine ihtiyaç duyması ile özel sektör alanlarında ücretli işçi statüsünde bulunmuştur.

Ancak çalışma yaşamı boyunca kadınların erkeklerle aynı ve eşit davranış şekillerine maruz kalmadığı farklı kıstaslara göre değerlendirildiğine dair ampirik çalışmalar bulunmaktadır. İş tanımı ve görevi kapsamında değerlendirilemeyecek ayrımcılık kıstasları; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama gibi faktörlere dayanmaktadır. Her çalışana uygulanması gerektiği gibi kadın çalışanlarında iş performansı, verimlilik, etkinlik, eğitim düzeyi, tecrübe gibi iş ile ilgili kıstaslarla değerlendirilmeleri gerekmektedir.

Çalışma hayatında kadınlara dayatılan ayrımcılık göstergesi davranışlardan biri, ücret eşitsizliğidir. Ücret eşitsizliği; erkek çalışanlar ile aynı eğitim düzeyine sahip olan ve aynı işi yapan kadın çalışanların erkek çalışanlara göre düşük ücretler almaları olarak tanımlanmaktadır. Ücret, yapılan işin niteliği gereği değil işi yapan kişinin cinsiyeti temelinde belirlenmektedir.

Cinsiyet temelli uygulanan ücret eşitsizliği ekonomik ve toplumsal maliyetler doğurmaktadır. Ücret eşitsizliği ile kadın çalışanların iş performansları düşmekte; düşük olan gelir bu nedenle tekrar düşmekte kadın çalışanlarda gizli işsizlik artışı yaşanmaktadır. Kadın bireylerin iş dünyası dışında kalmalarına neden olmaktadır. Kadının gelir elde edememesi, kadın yoksulluğunun boyutunu arttırmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kadının cinsiyetinden dolayı toplumda ve çalışma hayatında uygulanan ekonomik ayrımcılığı Türkiye açısından incelemektir. Çalışmanın takip eden bölümünde toplumsal cinsiyete

dayalı ayrımcılık; cinsiyetler arası eşitlik kavramı hukuki zemini ve cinsiyete dayalı işbölümü olgusu konuları itibarıyla anlatılacaktır. İkinci bölümde çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı belirli kriterler çerçevesinde açıklanacaktır. Üçüncü bölümde ise, Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olgusu analiz edilecektir. Sonuç kısmında ise, elde edilen bulgulara göre değerlendirme yapılmaktadır.

1. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

Toplumsal cinsiyet, ilk olarak 1968 yılında R. Stoller’un çalışmalarında kadınlık ve erkeklik halini ayırmak için kullanılmıştır (Ecevit, 2003: 82). Kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarını öne çıkaran biyolojik cinsiyetten farklı; sosyal hayatta kadın ve erkekler için oluşturulmuş rol, davranış ve beklentilerin altını çizmek için toplumsal cinsiyet kavramı kullanılmaktadır (Ecevit, 2003: 83). Bu kapsamda toplumsal cinsiyet ayrımı kavramı, hem kadın ve erkek arasında doğuştan gelen biyolojik farklılıklar hem de toplum kültürünün biçimlendirmesi ve cinsiyete göre belirlenen farklı davranış ve sorumluluklara sahip olunması hali olarak tanımlanmaktadır (Özaydın, 2014: 80).

Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kadın veya erkek cinsiyeti üzerinden sosyal, davranışsal ve kültürel özellikler ile toplumsal beklentileri de içermektedir. Bu bağlamda toplum tarafından oluşturulmuş roller, gelenekselleşmiş davranış ve isteklere göre bu kavram tanımlanmaktadır. Kadın ve erkeğin giyim, söylem, özgür hareket edebilme/edememe, ev içi - dışı hayatlarında nasıl bulunmaları gerektiği ve çalışma hayatlarında göstermesi beklenen davranış şekilleri, cinsiyete göre toplum tarafından önceden belirlenerek belirlenmiş kurallara uygun davranılması kadın ve erkek bireyden istenmektedir. Kadın ve erkek arasındaki farklılık toplumsal yapı tarafından kurgulanmakta ve farklılık cinsiyet ayrımcılığına zemin hazırlamaktadır. Kadın ve erkek arasındaki biyolojik yapı farklılığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığının temeli olmaktadır. Günümüzde her ülkede, bulunan toplumun şartlarına göre cinsiyet eşitsizlikleri meydana gelmektedir.

Ayrımcılık, devletin veya toplumdaki bazı bireylerin, diğer bireylere sağlanan belli hak ve/veya imtiyazlardan yoksun bırakılması halidir (Ataöv, 1996: 1). Ayrımcılık olgusu, insanların cinsiyetleri, ana dilleri, dinleri, ten renkleri, ırkları veya etnik kökenleri, kültürleri,

inançlarından dolayı toplumda farklı davranışlara maruz kalmaları olarak tanımlanmaktadır. Aynı oldukları veya aynı değerleri taşıyabilen kişilerden birinin diğerinden veya diğerlerinden daha farklı bir davranış şekliyle muhatap olmaları, muhatap olduğunu düşünmeleri durumlarında ayrımcılık ortaya çıkacaktır (Tepe, 2016: 186). Irk, cinsiyet, etnik köken, cinsel yönelim sebepleriyle bireye farklı davranış ve söylemlerde bulunmak, bireyi bu özelliğinden dolayı dışlamak ve dezavantajlı konuma düşürmek, bireyin anayasal temel haklarını ihlal etmek olarak yorumlanmaktadır.

4 Haziran 1958 tarihinde kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve meslek açısından) Sözleşmesi ayrımcılıkla ilgili tanım yapan ilk uluslararası sözleşme olarak bilinmektedir. Sözleşmenin birinci maddesinde 'ayırım' kavramı; *"Rak, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı"* şeklinde ayrımcılık olgusu ifade edilmektedir.

Toplumsal cinsiyet ayrımı, cinsiyet ayrımcılığını doğurmakta, kadının toplum tarafından dayatılan ikincil konumunu meşrulaştırmakta, her alandan dışlanmasına ve emeğinin sömürülmesine yol açmaktadır (Aslantepe, 2006: 17). Ayrımcılık toplumda sosyal eşitsizliğe neden olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kadın ve erkeğin aile, çalışma, hukuk, eğitim, siyaset, din, sağlık gibi kaynakları, fırsatları ve güçleri kullanma eşitliğidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ise bahse konu kaynakların, fırsatların, güçlerin cinsiyetlerden birinin diğerine göre eşit olmayan ölçüde kullanımını ifade etmektedir.

1.1. Cinsiyetler Arası Eşitlik Kavramının Toplumsal ve Çalışma Hayatta Yasal Zemin Dayanağı

Eşitlik, bireyin yeteneklerini tamamen ve özgürce geliştirebilecekleri toplumsal zeminin yaratılması, meydana gelebilecek engellerin önlenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek, 2011: 120). Cinsiyet ayrımcılığı, nitelik bakımından eşit olan bireylerin sadece

cinsiyetlerine bağlı olarak farklı davranışlara maruz kalmaları şeklinde tanımlanmaktadır (HRDC, 2002: 14).

Cinsiyetler arasındaki ilişkilerin sosyal alanda ve iş hayatında eşitlik çerçevesinde ilerlemesi adına yasalarla eşitlik kavramı güvence altına alınmıştır. Anayasa, Medeni Kanun ve İş Kanununda geçen eşitlik ve pozitif ayrımcılık durumlarını çalışmanın bu kısmında incelenecektir.

Anayasada yer alan kadın ve erkek eşitliğine dair maddeler incelediğinde; ülkemizde 1982 Anayasa'nın 10. maddesi eşitlik ilkesini belirtmekte iken, 41. madde aile içinde eşler arasında eşitlikle ilgili bir düzenlemeyi içermektedir.

30

İİBF Dergi
38/1
Haziran
June
2019

4721 Sayılı Medeni Kanun'da son yıllarda yapılan yeni düzenlemelerle ile birlikte eşler arasında eşitlik ilkesi benimsenmiştir. Medeni Kanun 186. madde, *"evlilik birliğini eşlerin birlikte yöneteceği ve birliğin giderlerine eşlerin güçleri oranında emek ve varlıklarıyla katılacaklarını"*, 188. madde, *"evlilik birliğini temsil hakkının eşlerin her ikisine de verilmiş olduğunu"*, 192. madde, *"meslek ve iş seçiminde eşin diğer eşten izin alma zorunluluğu olmadığını"*, 194. madde, *"aile konutu üzerindeki tasarruflar için eşlerin ortak rızasının arandığını"*, 202. madde *"eşler arasında aksi belirtilmedikçe yasal mal rejiminin edinilmiş mallara katılma rejimi olarak kabulünü"* belirten hükümleriyle cinsiyetler arası eşitliğe atıfta bulunulan maddelerdir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, *"İş ilişkisinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılık yapılamayacağını ve aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret verilemeyeceği"*, kanunun 18. maddesinde *"cinsiyetin, medeni durumun ve aile içi sorumlulukların, hamileliğin ve doğumun iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı"*, 24. maddesinde *"işyerinde işçinin, işveren, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle işi derhal fesih hakkına sahip olduğunu"*, 74. maddesinde *"annelik halinde çalışma ve süt izni sürelerinin düzenlenmesi gerektiği"* hükümlerini içermektedir.

Kadınlara karşı ayrımcılıkla ilgili, ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan uluslararası belge niteliğinde olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nin (CEDAW) 1. maddesine göre, *"Kadınlara karşı ayırım' deyimi, kadınların medeni*

durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir'' şeklinde belirtmektedir. Bu maddeyi yorumladığımızda, kadın erkek farklılığından dolayı kadınların hayatlarının her alanında herhangi bir haktan ve özgürlükten mahrum kalmamaları gerektiği sonucuna ulaşmaktayız.

Hukuki düzenlemelere bakıldığında cinsiyet ayrımcılığına yasal olarak yer verilmediği görülmektedir. Vatandaşlarının toplumun her alanında eşit olduğu bir sistemin tüm toplumlarda olması gerekmektedir. Yönetim şekli demokrasi olan ülkelerde eşitlik ilkesi aracılığıyla kültürel, sosyal ve siyasi hayatlar şekillendirilmektedir. Kadın-erkek ayrımcılığını kaldırmanın, ayrımcılıkla mücadelenin ve eşitliği sağlamanın sadece kadın sorunu olarak değil, aynı zamanda demokrasi sorunu olduğu da düşünülmelidir.

1.2. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Olgusu

Cinsiyete dayalı işbölümü, işlerin bölüşülerek paylaşılmasına değil cinsiyetler arasındaki güç ilişkilerini ortaya çıkaran bir olgu olarak nitelendirilmektedir (Bora, 2012: 180). Cinsiyet ayrımcılığı ve erkek egemen cinsiyetçi roller, kadın işi erkek işi ayrımını doğurmakta ve bir erkeğin yaptığı işin kadının yaptığı işten daha değerli olması olgularına dayanmaktadır.

Cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu eşitsizlik, kadının en yoğun bulunduğu aile içinde en fazla derecede yaşanmaktadır. Aile içindeki cinsiyetçi işbölümü ile kadınlardan beklenen ev içi hizmet ve görevler sonrasında kadınlar özel alan içerisinde sıkışıp kalmaktadır.

Biyolojik cinsiyetin toplumsal cinsiyete dönüşmesinde toplumsal hayatın kamu ve özel alan olarak ayrılması ve özel alanın kadın odaklı olarak düşünülmesinde önemli bir etkidir (Şimşek, 2011: 120). Cinsiyet eşitsizliğinin dayanağı kamusal-özel alan ayrımı olarak görülmektedir. Kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmesi sonucunda kamusal/özel alan farkı ortaya çıkmıştır. Kamusal-özel alan ayrımı, cinsiyete dayalı işbölümü aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini,

kadın ve erkek yaşamı arasındaki farklılıklar ile cinsiyetler arası hiyerarşik ilişkiler belirlenebilmektedir.

Kadının özel alanda, ev kadını statüsü ile varlık göstermesi yani ev merkezli hayat, kadınları ikinci sınıf ve ikinci cinsiyet konumunda tutabilir (Bora, 2008: 62). Kadından ev görevlerini gerçekleştirmesinin beklenilmesi; kadınların toplumda özgürleşmesini ve güçlenmesini engelleyici bir unsur olabilmektedir. Yine kamusal alan kapsamındaki yerlerin erkek doğasına özgü olarak ancak kadının doğasına aykırı tasarlanması ve özel alanın kurgusu ve bu alandaki cinsiyete dayalı işbölümü, erkeklerin kamusal alana ve siyasete katılımını teşvik edici, kadınların kamusal alanda yer bulmasını engelleyici olabilir.

32

İİBF Dergi
38/1
Haziran
June
2019

Evde bulunan hasta ve bakıma muhtaç olan bireyler, cinsiyetçi işbölümü doğrultusunda kadınların evde bakıcı görevinde bulunmalarına neden olmaktadır (Ocak, 2007: 145). Cinsiyete dayalı işbölümü anlayışı sonucu, yaşlı, hasta ve çocuk bakım işleri kadın için zorunlu göreviyken; erkekler aynı görevlerden muaf olmalarına neden olabilir.

Devletin çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine kaynak ayırmaması, bu hizmetlerin ücretsiz verilmemesi, sağlık hizmetlerinin ticarileştirilmesi ve hastaların hastanelerde tedavi ve yatış zamanlarının düşürülmesi; hasta, yaşlı ve çocuk bakımının kadınlar tarafından evde yerine getirilmesine neden olmaktadır. Bu görevler, kadınların ücretli işlerde çalışarak işgücü piyasasında aktif olmasını zaman kısıtlılığı nedeniyle engellemektedir. Piyasa ve devlet tarafından çocuk, yaşlı – hasta bakımı hizmetlerinin etkin bir şekilde sağlanması ile kadınların özel alandan çıkarak kamusal alanda yer bulması sonucu kadın işgücü sayısı artacak ve kadın yoksulluğu azalacaktır.

TUIK'ın 2016 Aile Yapısı Araştırmasına göre, hanedeki ev işlerinin işin niteliğine göre hane halkı fertlerinden sadece birisi tarafından yapıldığı görülmektedir (Tablo 1). Hanedeki ev işleri; evin çoğu işlerinin genellikle bir hane halkı ferdi tarafından üstlenilmekte olduğunu; o bireyin ise ataerkil toplum ve geleneksel düşünce yapısının görevli kıldığı birey olarak kadın olduğu anlaşılmaktadır. Kadın birey tarafından en fazla yapılan işler oran sırasıyla; sofranın kurulup kaldırılması (% 98), akşamları çay servisi yapma (% 97,8), bulaşık yıkama (%97,5), çamaşır yıkama (% 97), yemek yapma (% 96,9) ve alışveriş yapma işleri (% 96,8) olduğu görülmektedir. Tablo

1’de 13 kaleme ayrılmış işlerin 10 adedinin açık bir şekilde kadın birey tarafından yapılmakta olması, ev içi görev ve sorumlulukların sadece kadın birey üzerinde olduğu görüşümüzü desteklemektedir.

Tablo 1. Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler, 2016 (%)

Hanedeki işler	Toplam	Hanehalkı Ferdî	Hanehalkı Dışında Bir Fertten Alınan Hizmet (Ücretsiz)	Ev Dışında ya da Kurum/ Kuruluş Tarafından Yapılıyor (Ücretsiz)	Ücretli Olarak Yaptırılı yor
Yemek yapma	100,0	96,9	1,8	0,8	0,5
Evin badana/boyası	100,0	49,0	10,3	2,5	38,1
Çamaşır yıkama (makineyle bile olsa)	100,0	97,0	2,1	0,3	0,6
Aylık faturaların ödenmesi	100,0	95,1	3,7	1,0	0,2
Basit dikiş yapma (düğme dikme vs.)	100,0	93,7	2,9	1,6	1,7
Akşamları çay servisi yapma	100,0	97,8	1,5	0,6	0,1
Sofranın kurulup kaldırması	100,0	98,0	1,5	0,4	0,1
Evin günlük toplanması ve temizlenmesi	100,0	97,1	2,2	0,1	0,6
Evin haftalık/aylık temizliği	100,0	90,9	4,1	0,2	4,7
Günlük/haftalık yiyecek/içecek alışverişi	100,0	96,8	2,9	0,1	0,2
Bulaşık yıkama (makineyle bile olsa)	100,0	97,5	1,9	0,3	0,2
Küçük bakım, onarım, tamir yapılması	100,0	80,6	7,1	1,0	11,3
Ütü yapma	100,0	89,6	3,1	6,3	1,0

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2016.

Aile yaşamı içindeki cinsiyetçi işbölümü, çalışma hayatına eşit şartlarda dâhil olmayan kadının yoksullaşmasını da doğurmaktadır. Çalışma hayatının erkek egemen olması, ev içi emek ve bakım sorumlulukları kadın istihdamının önünde engel teşkil etmektedir. Kadının yerinin evi, evin geçimini sağlayanın erkek olduğu yargıları

toplumun cinsiyetlere yüklemiş olduğu kültürel engellerdir. Geleneksel toplum yargıları, sağlıklı olmayan kalıplaşmış düşünce yapılarının kuşaklar arası aktarımına neden olmakta kadınların iş hayatında aktif olmalarını zorlaştırmaktadır.

Eşit ve paylaşımcı işbölümü gerçekleştirilemediği sürece özel alanda ve kamusal alanda katılım gösteren kadınlar çifte sömürü durumunu yaşayabilirler. Özel alanda toplumun dayattığı geleneksel görevlerin bölüşümü gerçekleşmedikçe kadının her alanda özgürleşmesi mümkün görünmemektedir (Yaraman,1999: 19).

34

2. ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

İİBF Dergi
38/1
Haziran
June
2019

Günümüz toplumlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık, ciddi boyutlara ulaşan insan hakları ve adalet sorununu doğurmaktadır. Cinsiyete dayalı meydana gelen ayrımcılık, cinsiyetçiliği tetiklemektedir. Cinsiyetçilik, bir cinsin (çoğunlukla erkeğin) kadın cinsiyetinden üstün tutulması ve hiyerarşik çerçevede üst olduğunun kabul edilmesidir.

İlkel toplum zamanlarında toplumun yapısı anaerkil olduğu için kadınlar, ilkel dönemde kadın oldukları ve doğurganlıkları nedeni ile saygı görmüşlerdir. Ancak zaman içinde özellikle az gelişmiş toplumlarda kadınlar aynı özelliklerinden dolayı toplumda saygı görmemekte, erkeğin arkasında bulunmakta, eğitim ve çalışma hayatında fazla yer almamakta, kariyer fırsatlarından yararlanılmamakta ve çalışma hayatının dışında tutulmak istenebilmektedirler (Coşkun, 2003: 50).

Ayrımcılık, davranış ve söylemlere aktarılırken açık ayrımcılık ve örtülü ayrımcılık şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Açık cinsiyet ayrımcılığında, iki cinsiyet arasında doğrudan bir ayrımcılık durumu görülmemektedir. İş ilanın yalnızca başvurması istenen erkek aday niteliklerine yönelik olması, çalışma hayatında bulunan erkek çalışanlara yüksek ücretlendirme yapılması, kadınların medeni durumları ve hamilelik süreçleri neden gösterilerek çalışma hayatlarının başlatılmaması ve aynı nedenlerden dolayı bitirilmesi açık ayrımcılık uygulamalarıdır (Dalkıranoglu, Çetinel, 2008: 279). Örtülü ayrımcılıkta ise, ayrımcılık kendisini net bir şekilde

göstermemekte ancak davranış sonucu oluşan durumda bir cinsiyet değerine göre olumsuz etkilenmektedir.

Kadınlar kamusal olanaklardan yararlanamama, karar alma süreçlerine katılamama, mal ve hizmetlerden yararlanmada aksaklık, sağlıksız koşullarda yaşama, yeterli besine ulaşamama, barınma zorlukları, eğitim ve iş hayatından engellemeler, işyerinde mobbing, taciz veya haksızlık durumlarını yaşamakta, sendikal hakları kazanımda engellerle karşılaşmaktadır.

Kocacık ve Gökkaya'ya (2005) göre, kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, temel eğitim ve mesleki eğitimde, iş bulma ve işte terfide, ücretlendirmede, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlikler, mobbing ve cinsel taciz olarak gerçekleşmektedir. Kadınların çalışma hayatında statülerini belirleyen ve kötü çalışma koşullarında bulunmasına neden olan evrensel nedenler vardır. Çalışma hayatında kendine yer bulan kadının statüsünü, geleneksel ve toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil değer yargıları ve ayrımcılık olguları belirlemektedir (Ecevit, 1998: 268).

Türkiye'de aktif kadın nüfusunun büyük çoğunluğu kentsel kesimde yaşamakta ancak, kadınların kent hayatında işgücüne katılım oranı kırsal kesimdeki işgücüne katılım oranına kıyaslandığında düşük oranlarda gerçekleşmektedir (Ecevit, 1995: 56). Kırsal kesimde kadın işgücü oranının yüksek olması, kadınların ücretsiz aile işçisi olarak tarımda veya mevsimlik işçi statüsünde çalışmayı tercih etmesi ile açıklanmaktadır. Bu işlerde yer alan kadının çalışma hayatı çok fazla kesintiye uğramamakta; ev işi, çocuk bakımı gibi geleneksel rollerini ve sorumluluklarını çalışma sırasında da devam ettirilmesi olanağı bulunmaktadır. Kentsel kesimde kadın işgücü katılım oranının düşük olmasını, eğitimde fırsat eşitsizliği ile toplumsal cinsiyetçi önyargıların varlığına bağlanmaktadır (Tunçsiper, 2004: 79). İşgücü piyasasına katılmayan kadınların ev kadını konumunda yoğun olarak yer alması toplumdaki cinsiyet ayrımcılığını göstermektedir. Toplumun cinsiyetçi önyargı ve aile içi sorumluluklardan olan eş olma, hamilelik, çocuk bakımı, ev işleri gibi görevleri yerine getirmenin kadınları belli dönemlerde çalışma hayatının dışına ittiği söylenebilmektedir.

Çalışma hayatında karşılaşılan eşitsizlikler; *İşe alım, kariyer ve geliri kazanım* süreçlerinde ayrımcılık davranışlarını ortaya çıkarmaktadır. Çalışmanın sonraki kısmında bu ayrımcılık olguları incelenmektedir.

2.1. İşe Alım Sürecinde Ayrımcılık

İşgücü piyasasında işe eleman alımı sürecinde gerçekleşen ayrımcılık dayanakları, cinsiyetlerin fizyolojik özellikleri, fiziksel güç ve kadınların doğurganlık özelliği etrafında şekillenmektedir. Fiziksel güç isteyen işlerde kadınlar tercih edilmemektedir. İşe alım sürecinde kadının medeni durumu, evli ve çocuklu olmasının yapacağı işi etkileyeceği düşünülmektedir.

İşe alımlarda çocuk sahibi annelerin çalışmak için tercih edilmemesi, seyahat edebilme şartlı işlerde bekâr kadınların tercih edilmesi veya kadın çalışanların hiç tercih edilmemesi, ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkarılacakların başında kadın çalışanların yer alması örnekleri örtülü ayrımcılık uygulamalarındandır. Kadınların medeni durumları (bekâr-evli) ve yaş faktörü (genç-yaşlı) iş bulma olanaklarını etkilemektedir. Örneğin evli kadınların iş bulma olanakları zorlaşabilmektedir. Kadınların ev içi görevlerinden ve sorumluluklarından dolayı iş hayatlarına önem veremeyeceği veya kadınların evlilik kararı alma zamanlarına dek geçici olarak çalışacağı düşünceleri kadınların çalışma hayatına atılırken piyasada ayrımcılık, eşitsizlik uygulamalarını yaşamasına yol açmaktadır. Evli ve çocuklu kadın bireylerin aile hayatlarını ve görevlerini aksatmayacak işi bulmaları bekâr kadın bireylere göre zor olduğu varsayılmaktadır. Kadınların doğum öncesi ve sonrasında doğum iznine çıkmaları sonucu işlerine ara vermeleri ve doğum ödenekleri olarak ek maliyet olma durumları, kadınların aktif işgücünün dışında bulunması gerektiği görüşüne temel olmaktadır (Mayatürk, 2006: 84).

Ancak daha gelişmiş, çağdaş toplumlarda kadın, erkeğin yaptığı işi yapabilecek kapasite olduğu genel kabul gören bir görüş olarak benimsenir. Bekâr çalışan bir kadının yaptığı işi çalışan çocuklu bir kadın da yapabilecek seviyededir. Cinsiyet ve çocuk sahibi olmak durumları, kadınların toplumsal ve çalışma yaşamında önlerinde bariyer, engel, köstek değildir. Bu gerçeği idrak etmek istemeyen düzen, toplum ve işverenler bu durumları engel olarak belirleyip

kadınlara yönelik olumsuz görüş ve söylemlerde bulunarak işe alım süreçlerinde değerlendirilmelerini etkilemektedir.

Kadınların özel alan ile sınırlandırılmaları, meslek sahibi olmaları durumunda dahi asli işlerinin ev kadınlığı olarak kabul edilmesi, kadınların iş hayatında aktif olmalarını engellemektedir. Kadınlar için çalışma ve aile hayatını uyumlaştıracak destek programları geliştirmek ve uygulamada yaygınlaştırmak gerekmektedir. Yoksa kadın işgücüne katılım oranları azalış eğilimi gösterecektir.

2.2. Kariyer Sürecinde Ayrımcılık

Çalışma hayatında erkek çalışan ile aynı nitelikteki işi yapan kadın çalışan, erkek çalışana göre işe başlama, gelir, kariyer, tayin, işin sonlandırılması aşamalarında farklı davranışlarla karşı karşıya kalmaları istihdam sürecinde, kadınlar aleyhine eşitsizlik doğurmaktadır. Kadın çalışanlar, kariyer süreçlerinde erkek meslektaşlarına kıyasla fazla çalışmak ve kariyerlerinde hak ettikleri konuma gelebilmek için uzun süre terfi beklemek durumundadırlar (Mercanlıoğlu, 2009: 36).

İşverenler, sorumluluk gerektiren makamlara kadın işgücü istihdam ederken kadınların evlilik, hamilelik ve annelik durumlarını öne sürerek ayrımcı davranışlarda bulunabilmektedirler. Kadın çalışanların yoğun olarak vasıfsız işlerde bulunması, eğitim seviyesinin düşük olması, aile ve toplum içerisindeki görev ve sorumlulukları kariyer süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, Türkiye’de kadınların çalışma sürelerinin erkeklerin çalışma sürelerine kıyasla daha az olduğu, çalışma hayatında sürekli bulunamadığını, kadınların çalışma hayatlarının daha fazla sekteye uğradığını göstermektedir (Mercanlıoğlu, 2009: 36).

Kadınların iş ve kariyer hayatlarında karşılaştıkları engellerin başlıca nedeni olarak günümüze dek varlığını sürdüren erkek egemen davranış şekli ve alışkanlıkların devam ettirilmesi gösterilebilir. Kadınların iş hayatına katılma süreçlerinde ve tercihlerinde geleneksel yargılar karşılına çıkmaktadır. Kadınların üst mevkilerde yer bulmasının nedenlerinden biri, aile ve iş hayatında çifte sorumluluğa sahip olmalarıdır. Kadınlar temizlik, çocuk bakımı, ev işleri görevlerini tek başına gerçekleştirmek zorunda bırakılmaktadır.

Bu nitelikte işlerin hala kadın işi olarak görülmesi işlerin kadınlara yüklenmesine neden olmaktadır.

Kadınlar emek piyasasında beceri istemeyen, emek yoğun, el emeğinin kullanıldığı, hafif olan, parça birleştirme özellikli, üretim sürecinin hazırlık ve bitirme işlerinde; erkekler ise beceri isteyen, sermaye yoğun, makine kullanımı olan, ağır ve bütün oluşturma özellikli esas üretim aşamalarında istihdam edilmektedirler (Ecevit, 1998: 278). Yapılacak işin belirlenmesinde cinsiyet ayrımcılığı yapılabilmekte ve değişen şartlara göre yenilik, iyileştirme yapılmamaktadır. Kadın işi kavramı; düşük konumlu ve düşük ücretli, geçici süreli, güvencesi olmayan, karar alma sürecinin içerisinde bulunulmayan, daha çok informal piyasada yoğunlaşan nitelsiz işleri barındırmaktadır. Erkek işi kavramı ise; yüksek konumlu ve ücretli, yetki ve sorumluluk gerektiren, karar alma sürecinde bulunan, sürekli, güvencesi olan, resmi piyasada nitelikli işleri barındırmaktadır. İşgücü piyasasında işlerin niteliği ile ilgili özellikler genellikle bir cinsiyete özgü hazırlanmakta; diğer cinsiyetin aranan, istenen özelliklerden yoksun olduğu düşünülmektedir (Özçatal, 2009: 45).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık atama ve terfi zamanında da ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkek bireylerin eşit eğitim, gelişim olanaklarına sahip olduğu şartlarda bile terfi fırsatlarında eşitlik yoktur. Kadınların sosyal ve ekonomik hayatta edindikleri roller artmasına rağmen, üst yönetim kademelerine erkekler kadar ulaşamadıkları ve terfi ayrımcılığıyla karşı karşıya kalmaları ciddi bir sorundur. Çocuk sahibi olan ve kariyer odaklı çalışan kadın bireyler, çocuk sahibi olan ve kariyer odaklı çalışan erkek bireylere kıyasla daha az terfi almaktadırlar. Çocuklu kadınların istihdam oranları düşükken; çocuklu erkekler için böyle bir durum geçerli değildir. Anne olmak kadının kariyerini olumsuz etkilemekte, bu özelliğinden dolayı iş hayatında istediği pozisyona gelememektedir (Aytaç vd., 2002: 22).

Cinsiyete göre Türkiye’de yönetici pozisyonlarının dağılımı Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı, 2012-2016(%)

Yıl	Toplam	Kadın	Erkek
2012	100,0	14,4	85,6
2013	100,0	16,6	83,4
2014	100,0	15,5	84,5
2015	100,0	14,4	85,6
2016	100,0	16,7	83,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2012-2016

TÜİK işgücü istatistikleri incelendiğinde 2012 yılında cinsiyete göre yönetici pozisyonundaki birey verilerine göre, kadın yönetici oranı % 14,4 iken; 2016 yılında % 16,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkek yönetici oranı 2012 yılında % 85,6 düzeyindeyken 2016 yılında % 83,3 seviyesine gerilemiştir. Verilerde de görüldüğü üzere erkek yöneticilerin oranı kadınların oranının çok üstündedir. Bu durum kadınlar yönetici pozisyonlarında ayrımcılığa uğradığını ve erkeklerle eşit derecede bu makamlara gelme hakkına erişemediğini göstermektedir.

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında kendilerine yer bulamamalarının nedenleri vardır. Öncelikle kadının biyolojik özellikleri, erkeklerin ve toplumun kadınlara yönelik önyargılı düşüncelerinin varlığı kadınların kariyer yükselişlerini baltalamaktadır. Kadınlar yüksek eğitim düzeyinde olsalar dahi iş hayatında üst pozisyonlara terfi ettirilmemektedir. Erkeklerin ve toplumun kadınlara yönelik önyargılı düşünceleri ve geleneksel cinsiyetçi düşünce yapısı, kadınlara yönetici kadrolarında başarıya ulaşamayacaklarını düşündürmektedir.

Kadınların üst düzey işleri yapamayacağı düşüncesi, kadınların kişilik, kararlılık ve azim, hırs açısından erkeklere göre yetersiz olarak görülmesi, erkek yöneticilerin kadınlarla iletişim kurmayı zor görüp erkekler çalışanlarla iletişim kurmayı tercih etmesi ve en önemli neden olarak erkeklerin gücü her zaman ellerinde tutma isteklerinden çalışma hayatında ayrımcılık doğmaktadır. Bu olgular kadınların erkekler tarafından iş hayatında önünün kesilmesine neden olmaktadır. Kadınlar eğitim ve iş tecrübe durumu ne kadar yüksek

olursa olsun kariyer yükselişlerine engel oluşturan “cam tavan”¹ olgusuyla karşılaşmaktadırlar (Nasır 1997: 94-95).

Kadının anne, eş, birey, çalışan olarak toplumda birden fazla role sahip olması kadının yönetici kadrolarına ulaşmasında engelleyici zemini oluşturmaktadır (Korkmaz, 2014: 6). Bu durumdan kaynaklı kadın yöneticiler aile ve çalışma hayatı arasında kalabilmektedirler. Böylece, kadınlar çalışma hayatında yetenekli ve eğitilmiş olsalar bile erkeklere göre daha uzun sürede kariyer basamaklarını çıkma sürecini yaşamaktadırlar. Kariyer engelleri kişinin kendisinden, diğer kişilerden ve dış şartlardan kaynaklı ortaya çıkabilmektedir.

40

İİBF Dergi
38/1
Haziran
June
2019

TÜİK Yükseköğretim İstatistikleri verilerine göre; 2007 yılında erkek profesörlerin/okutmanların oranı % 59,9 kadın profesörlerin/okutmanların oranı % 40,1 olarak gerçekleşmektedir. 2016 yılında erkek profesörlerin/okutmanların oranı % 56,9’a düşerken kadın profesörlerin/okutmanların oranının % 43,1 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2007 - 2016 yılları aralığındaki verilere bakıldığında kadın okutman/profesörlerin oranı erkek meslektaşlarının altında kalmaktadır (Tablo 3). Bu alanlarda veriler artış gösterse bile kadınların yükseköğretim kademelerinde de erkeklerle eşit oranlarda yer bulamadığı sonucu çıkmaktadır.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Yükseköğretim Okutmanları/Profesörlerin Oranı, 2007-2016 (%)

Yıl	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kadın	40,1	41	41,3	41,6	41,6	41,8	42,2	42,6	42,9	43,1
Erkek	59,9	59	58,7	58,4	58,4	58,2	57,8	57,4	57,1	56,9
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: TÜİK, Yükseköğretim İstatistikleri, 2007-2016

Bazı toplumlarda cinsiyet ayrımcılığının boyutu daha büyük olabilmektedir. Şöyle ki erkekler, çalışma hayatındaki tekel işgücü olarak güçlerini korumaya çalışmakta ve güçlerini kadınlarla

¹ Cam tavan kavramı çalışma hayatında kadınların başarılı, eğitilmiş, nitelikli olmalarına rağmen üst pozisyonlara ulaşmalarını engelleyen görünmez ve aşılabilir bariyer veya engel olarak tanımlanmaktadır.

paylaşmamakta, kadınlarla birlikte çalışmaktan da rahatsız olmaktadır (Hale, 1999: 410). Kadınların yükselmesinde çalışma verimliliği dikkate alınmamakta; kariyer yükselişlerinde cinsiyet durumu ve işverene yakınlık gibi ayrımcı faktörler etkili olmaktadır. Çalışma hayatında cinsiyet eşitliğine ulaşma kıstası, eşit sayıda kadın ve erkeğin aynı pozisyonlarında bulunması gerektiğidir.

İşveren görüşleri incelendiğinde çalışan kadınların, geçici olarak çalıştıkları veya çalıştırıldıkları, çocuk sahibi olma durumları ve aile içindeki görev ve sorumlulukları gerekçe gösterilerek çalışma hayatında yükselmesinin önüne geçildiği düşünülmektedir (Aytaç vd., 2002:26). Eğitim düzeyi, iş tecrübesi ile orantılı olarak kariyer yükselişinde engeli olmayan kadın, “evlendiğinde işten ayrılabilir”, “anne olduğunda izin alarak işine ara verebilir”, “ailesini ihmal etmemek için iş gezilerine veya iş eğitimlerine katılmayabilir” gibi örneklendirebileceğimiz kalıplaşmış ve yanlış düşünceler doğrultusunda, çalışma hayatında ve yönetim makamlarında bulunması engellenmektedir.

Çocukların bakımı ve büyütülmesi görevini üstlenen birey, annedir. Oysaki çocuk sadece anneye ait bir varlık değildir. Kreş ücretlerinin yüksek ve kreş hizmetine erişimin uzak olması durumlarında anne, kreş maliyetini karşılamak yerine çalışma hayatında bulunmamayı tercih etmektedir. Böyle bir durumda işinden vazgeçecek birey baba değil, annedir. Anneye uygulanan ayrımcılık, anne hakkından geldiği için doğal karşılanmakta, durumun kendi içinde barındırdığı ayrımcılık sezilmemektedir. Çocuklu ve çalışan kadınlar için ucuz ve yaygın bir kreş hizmetinin verilmeyişi çalışan ve çalışmak isteyen kadınlara uygulanan ayrımcılık örneğidir.

Ülkemizde 2016 yılı itibarıyla İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması² (İBBS) 1. düzey³ ve üç büyük ile⁴ göre hanedeki küçük çocukların gündüz bakımı Tablo 4’de yer almaktadır.

² TÜİK dokümanlarında “Bölgesel istatistiklerin toplanması, geliştirilmesi, bölgelerin sosyo-ekonomik analizlerinin yapılması, bölgesel politikaların çerçevesinin belirlenmesi ve Avrupa Birliği Bölgesel İstatistik Sistemine uygun karşılanabilir istatistiki veri tabanı oluşturulması amacıyla ülke genelinde “İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması”(İBBS) olarak tanımlanmıştır.”

Tablo 4. İBBS 1. Düzey ve Üç Büyük İle Göre Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı (%), 2016 (Türkiye Geneli)

Annesi	Anneannesi/ Babaannesi	Kreş veya Anaokulu	Bakıcısı	Diğer Yakın Akraba veya Komşusu	Birden Fazla Gündüz Bakımı Olan	Toplam
86,0	7,4	2,8	1,5	1,3	1,0	100,0

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2016.

TÜİK Aile Yapısı Araştırması 2016 verilerine göre, okul öncesi eğitim alma çağında bulunan 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımının kim tarafından gerçekleştirildiği incelendiğinde; hanelerin % 86'sında çocuk gündüz bakım işinin anneler tarafından üstlendiği görülmektedir. Gündüz bakım işini, anneden sonra % 7,4 ile en fazla anneanne veya babaanne üstlenmektedir. Bakımın, kreşte veya anaokulunda gerçekleştirilme oranı % 2,8 iken bakıcı aracılığıyla yerine getirilme oranı %1,5 olduğu görülmektedir. İstatistikler, çocuk bakımı ve yetiştirme sürecinin annelik görevinin gereği olarak anne tarafından üstlenildiği, çocuğun sadece anneye ait olduğu varsayımına ulaştırmaktadır. Çocukların bakımı ve büyütülmesi görevini üstlenen birey, annedir.

Çocuk bakmak toplum bazında, kadının birinci ve asli görevi olarak görüldüğü için kadın bireylerin çalışma hayatının dışında kalmaları gelir elde etme haklarının ellerinden alındığı şeklinde yorumlanmamaktadır. İş bölümü ve ataerkil sistemin dayatması ile çalışma hayatında kısıtlı yer bulan çocuklu kadınların istihdam oranları düşüken; çocuklu erkekler için böyle bir durum geçerli değildir. Sorunun ortadan kaldırılması amacıyla işyerlerinde ücretsiz kreş hizmetinin devlet ve işveren tarafından verilmesi kadınlar için üzerindeki yükü hafifletici etki oluşturacaktır.

³ 1.Düzey 12 bölgeden oluşmaktadır. Bölgeler; İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu olarak sınıflandırılmaktadır.

⁴ Üç büyük il olarak belirtilen şehirler ise, İstanbul, İzmir, Ankara olarak seçilmiştir.

Kadınların kariyer yükselişlerindeki engellerin temeli, örgütlenmiş erk egemen kültürdür. Çünkü kadınların lider vasfına sahip olmadığı düşüncesi toplumda mevcuttur. Geleneksel toplumun ürettiği sosyal düşünce yapısı kadın çalışanların erkek çalışanlar üzerinde otorite kurmalarının ve lider olmalarının kabul edilmesini engellemektedir. (Parlaktuna, 2010: 1228). Bu sorunun çözümü toplumda, siyasette, çalışma hayatında örgütlenmiş erk egemen kültürünün karşısında; bilinçli, örgütlenmiş kadın egemen kültürün doğurulması ve yaygınlaştırılması gerektirir.

2.3. Geliri Kazanımında Eşitsizlik

Geçmişten günümüze daha öncede de birçok toplumda kadınlar özel alan ile erkekler ise kamusal alan ile bağdaştırılmıştır. Ancak tarım sektöründen sanayi sektörüne geçiş evresinde üretim evden dışarı çıkmıştır. Kamusal alana transfer olan emeği karşılığında ücretli işgücü olan erkek cinsiyeti olurken, kadın evdeki üretim sürecinde ücretsiz emek vermeye devam etmiştir. Emek piyasasında tekel işgücü konumuna gelen erkekler böylece kadınlardan daha fazla ücret alan birey konumuna gelmişlerdir (Eyuboğlu,1999: 17-19).

Kadınların kamusal alanda çalışma hayatına katılmasıyla birlikte mesleklere dağılım cinsiyetçi işbölümüne uygun ve iş bölümü ücrette yansımıştır. Kadınların ağırlıkta olduğu bakım/sosyal hizmet işleri anne davranışlarını ve duygularını açığa çıkartan işlerdir, bu nitelikteki işler düşük ücretlidirler. Bu işlerin özellikleri kadınların doğal özelliğine uygun kabul edilerek düşük ücretlendirilmektedir (Serdaroğlu, 2010: 42).

Kadınlar çalışma yaşamında etkin rol almaya başladığında kadın çalışanların, cinsiyet temelli aldığı düşük ücret gündeme getirilmiştir. 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eşit işe eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir. Sanayi devriminden günümüze dek kabul edilen kanunlarda, cinsiyet farkı gözetilmeden eşit işe eşit ücret ilkesi vardır. Teori eşitlik derken uygulamada eşitsizlik yaşanması yasaların uygulamada yetersiz olduğunu göstermektedir. (Aytaç vd., 2002:30).

Kadınlar eğitim, mesleki eğitim ve iş imkânlarından erkeklere göre çok daha az yararlanmış ve emeklerinin karşılığı olarak düşük ücretlendirme politikalarına maruz kalmışlardır. Kadın ve erkeklerin

belirli işkollarında yoğunlaşması, eğitim sürecinde ve iş tecrübesinde erkeklerin avantajlı olması, kadınlara ödenen ücretin düşük olması sonucunu doğurmakta; kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile ücret konusunda ayrımcılık ve eşitsizlikle karşılaşmaktadırlar (Hoffman ve Everett, 2005).

3. TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI EKONOMİK AYRIMCILIK OLGUSU

Kadının temel, mesleki ve teknik eğitim alarak nitelikli olması ve emek piyasasında aktif olarak bulunması için gerekli zeminin oluşmaması emek piyasasında kadın işgücü katılımını düşürmektedir. Kadının ücretsiz aile işçiliği statüsünde yoğun olarak bulunması ve bu emeğinin karşılıksız bırakılması, işe alım aşamasında ayrımcı uygulamalara maruz kalması ve kadınların daha düşük ücretlerle çalıştırılmasının tercih edilmesi, toplumdaki geleneksel düşüncenin ve ataerkil yapının cinsiyet rollerine etkisi nedenleriyle cinsiyete dayalı ekonomik ayrımcılık olgusunu oluşturmaktadır. Bu nedenlerden dolayı istatistiklerde çalışma hayatında aktif olan kadın verileri düşük çıkmaktadır. Oysaki kadınların ücretsiz aile işçiliği ve hane içi görünmeyen emeği yoğun bir şekilde toplumun her kesiminde gerçekleşmektedir (Sallan Gül, 2005: 29).

Tablo 5'deki *TÜİK İşgücü Araştırması* verilerine göre; 2007 yılında cinsiyete ve ekonomik faaliyetlere göre istihdam oranları incelendiğinde, tarım sektöründe toplam istihdam oranı % 23,5, kadın istihdam oranı % 42,7 ve erkek istihdam oranı % 16,8 olarak gerçekleşmiştir. Sanayi sektöründe toplam istihdam oranı % 26,7, kadın istihdam oranı % 16,1 ve erkek istihdam oranı % 30,4 olarak gerçekleşmiştir. Hizmet sektöründe ise toplam istihdam oranı % 49,8 olup bu oran erkeklerde % 52,8, kadınlarda % 41,2 olarak gerçekleşmiştir.

2016 yılında ise, tarım sektöründe toplam istihdam oranı %19,5, kadın istihdam oranı %28,7, erkek istihdam oranı %15,5 oranında gerçekleşmiştir. Sanayi sektöründe toplam istihdam oranı %26,8, kadın istihdam oranı %15,9 erkek istihdam oranı %31,6 olarak gerçekleşmiştir. Hizmet sektöründe ise toplam istihdam oranı %53,7 olup bu oran kadınlarda %55,4, erkeklerde %53 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 5. Cinsiyete ve Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Yüzde Dağılımı, 2007- 2016 (15+Yaş) (%)

Yıl	Ekonomik faaliyetler								
	Tarım			Sanayi			Hizmet		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2007	23,5	42,7	16,8	26,7	16,1	30,4	49,8	41,2	52,8
2008	23,7	42,1	17,1	26,8	15,7	30,8	49,5	42,3	52,1
2009	24,6	41,6	18,1	25,3	15,3	29,1	50,1	43,1	52,7
2010	25,2	42,4	18,3	26,2	15,9	30,3	48,6	41,7	51,4
2011	25,5	42,2	18,7	26,5	15,2	31,1	48,1	42,6	50,3
2012	24,6	39,3	18,4	26,0	14,9	30,7	49,4	45,8	50,9
2013	23,6	37,0	17,8	26,4	15,3	31,1	50,0	47,7	51,0
2014	21,1	32,9	16,1	27,9	17,1	32,4	51,0	50,0	51,5
2015	20,6	31,4	15,9	27,2	16,2	32,0	52,2	52,5	52,1
2016	19,5	28,7	15,5	26,8	15,9	31,6	53,7	55,4	53,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2007-2016.

Kadın istihdamı en fazla hizmet sektöründe gerçekleşmiştir. Sanayi sektöründe erkek istihdamı ağırlıklı olmakta, hizmet ve tarım sektörlerinde kadın istihdamı yoğun olarak kendini göstermektedir. Kadın çalışanlar hizmet ve tarım sektöründe çalışma yeri bulabilirken, sanayi sektöründe kendilerine az yer bulmakta, bu sektörden dışlanmakta ve ayrımcılığa uğramaktadırlar.

Düşük ücret almaktan kaynaklı ucuz iş gücü olarak nitelendirilmek, sosyal güvence ve haklardan mahrum kalmak çalışan kadının karşılaştığı sorunlardandır. Ucuz ve ikincil emek olarak nitelendirilen kadın emeği, kadın işgücünün işe alım ve çalışma hayatı süreçlerinde ayrımcılığa neden oluşturmaktadır. Maruz kaldığı cinsiyet temelli ayrımcılık kadının çalışma hayatında, ekonomik ve sosyal haklarını kullanmasına engel teşkil etmektedir (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004: 59).

Ayrımcılığa karşı mücadelede, hukuki ve kurumsal adımların atılması, değişikliklerin yapılmasının yanında toplumsal hayattaki söylem ve davranışlarında değiştirilmesi sağlanmalıdır. Bunu toplumda gerçekleştirecek gücü eğitim aracılığı ile elde edebiliriz. Toplumdaki bireylerin kendi kapasitelerinin farkına varmaları ve

açığa çıkarmaları ile bireysel ve toplumsal zeminlerde mutluluk ortaya çıkacaktır. Sadece bu sonucu yaşamak için bile cinsiyete dayalı ayrımcılık politikasından vazgeçilmesi gerekmektedir. Çünkü bireyin mutluluğu toplumun mutluluğuna etki edecek ve bireylerin yaşam kalitesi artacaktır (Bora, 2012: 187).

3.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Cinsiyetler arasındaki ücret eşitsizliği geçmişten günümüze olan süreçte hâlâ geçerliliğini korumaktadır. Aynı iş yerinde aynı koşullarda bulunan kadın ve erkek çalışanların ücretlendirmede farklı uygulamalara tabi tutulduğu bir gerçektir. Hane halkının maddi geçiminden erkeğin sorumlu olduğu toplum tarafından kabul edildiği için kadınlar, iş gücü piyasasında aktif olarak yer alsalar dahi elde ettikleri gelirler, ek gelir olarak algılanmaktadır. Erkek asıl işgücü olarak görüldüğü için kriz zamanlarında işten çıkartılan işgücü, kadın iş gücüdür.

Kadınlar iş gücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılıklarla karşı karşıya kalmaktadır. İş niteliği eşit olsa da kadın ve erkek işgücüne farklı ücret ödenmesi ayrımcılığa neden olmaktadır (Stockford, 2004). Cinsiyete dayalı ücret farklılığının giderek öneminin artmasının sebebi; eğitim düzeyi yüksek kadınların çalışma hayatına katılma oranlarında artış yaşanmasına rağmen erkekler ile aralarında ortalama ücret farklılıklarının devam etmesidir. Tablo 6’da Türkiye’de eğitim durumuna göre ücret farkı cinsiyet itibarıyla gösterilmektedir.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2014

Eğitim durumu	Yıllık Ortalama Brüt Kazanç			Cinsiyetlere Göre Ücret Farklılığı (%)
	Kadın	Erkek	Toplam	
İlkokul ve Altı	15747,85	19417,07	18602,38	18,03
İlköğretim ve Ortaokul	15980,94	19080,81	18475,87	15,41
Lise	19759,78	21758,32	21222,05	9,08
Meslek Lisesi	22841,87	29560,53	28143,33	19,50
Yüksekokul ve Üstü	45482,75	55632,69	51405,28	17,79

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2014.

2014 Kazanç Yapısı Araştırması verileri incelendiğinde, yıllık ortalama brüt kazanç bazında en yüksek kazancı eğitim seviyesi yüksekokul ve üstü niteliğinde olan bireyler elde etmektedir. En düşük kazancı ilköğretim ve altı eğitim seviyesinde bulunan bireyler elde etmektedir. İlkokul ve altı eğitim seviyesine sahip olan çalışan bireyler için yıllık ortalama brüt kazanç erkeklerde 19 bin 417 TL, kadınlarda 15 bin 747 TL olarak gerçekleşmiştir. Yüksekokul ve üstü niteliğinde eğitim seviyesine sahip olan çalışan bireyler için yıllık ortalama brüt kazanç erkeklerde 55 bin 633 TL, kadınlarda ise 45 bin 483 TL olarak gerçekleşmiştir (Tablo 6).

Eğitim seviyesi ile ücretli çalışan kazançlarının doğru orantılı olarak arttığı gözlemlenmektedir. İki cinsiyet arasında aynı eğitim seviyesine ait olmalarına rağmen gelir elde etmede ayrımcılık yapıldığı ve cinsiyetlere göre farklı ücretlendirmeye tabi tutuldukları gözlemlenmektedir.

Cinsiyete dayalı (kadın - erkek) ücret farkı, kadın ve erkeğin elde ettiği ücretin farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda kadın ücretinin lehine % -0,4 oranındadır. Eğitim durumuna göre ücret farkı incelendiğinde, tüm eğitim seviyelerinde ücret erkek lehine gerçekleşmektedir. TÜİK verileri eşit eğitim seviyesine sahip kadın ve erkek çalışanlar arasında erkekler lehine ücret farklılığı olduğu görüşünü desteklemektedir.

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği çerçevesinde Türkiye’de yapılan araştırmalarda kadın-erkek arasındaki ücret farkı ve nedenleri araştırılmıştır. Kamu sektöründe cinsiyet temelli ücret eşitsizliği seviyesinin düşük olduğu savunulmaktadır. Kamuda çalışmakta olan kadın ve erkek bireylerin gelirleri eşit veya yakın düzeyde olmaktadır. Özel sektörde çalışanlar arasında ücret eşitsizliği yaşanmaktadır ancak devlete bağlı özel işletmelerde çalışan bireylerin ücret seviyesi, özel sektörde çalışan bireylere göre daha yüksek seviyede gelir kazanımları oldukları araştırmalarda tespit edilmiştir (Dayıoğlu, Kasnakoğlu, 1997: 352). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin kadınların iş tecrübesi, eğitim ve iş düzeylerinin erkeklerle kıyaslandığında düşük seviyelerde olması faktörlerinden kaynaklandığı tezi ortaya atılmıştır (Selim, İlkaracan, 2002: 105). Türkiye’de kadın ve erkek çalışanlar arasında önemli derecede ücret ayrımcılığı mevcuttur ve kadınların eğitim düzeyi arttıkça ücret farklılıklarının azalacağını

savunmaktadırlar (Kiren, Üçdoğruk, 2007: 588). Kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü ayrımcı bir ölçüt olarak etkilidir (Özkan, Özkan, 2010: 111). Kadın ve erkeklerin ortalama eğitim düzeylerinin yakın olmasına karşın ortalama ücretin kadınlarda erkeklere göre daha düşük olduğu sonucu elde edilmiştir (Onuk, 2017: 715). Özel sektörde çalışan erkeklerin ortalama ücretlerinin kadınların ortalama ücretlerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Kaya, Selim, 2018: 410).

Dünya Ekonomik Forumu *Cinsiyet Eşitliği Forumu Raporunun* 2017 verileri sonucunda, günümüz koşullarındaki yapı devam ettiği varsayımıyla kadın erkek arasındaki ücret farkının kapanması için 217 yıl gerekmektedir.

48

İİBF Dergi
38/1
Haziran
June
2019

ILO'nun 2018-2019 *Küresel Ücret Raporu*'nda, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğinin geçmişten günümüze azaldığını ancak eşitsizliğin devam ettiği belirtilmektedir. Raporda kadın ve erkek çalışanların ücretleri arasındaki fark incelendiğinde dünya genelinde kadınların erkeklerden % 20 daha az kazandığı ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ortalama ücret farkı oranı %9,3 olarak tespit edilmiştir. ILO'nun verilerine göre, Türkiye'de 2017 yılına ait ortalama ücret artışı % 1 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Çalışan anne niteliğindeki bireylere yönelik ücret eşitsizliğinde Türkiye ilk sırada yer almaktadır. Çalışan anneler ile anne olmayan çalışan kadınların ücretlerindeki fark araştırılarak iki birey arasında ücret eşitsizliği farkı % 30 oranında gerçekleşmiştir. Çalışma saatlerini azaltma ihtiyacı, esnek çalışma saati olanağı sunan düşük ücretli işlerin çalışmak için tercih edilmesi veya büyük işletmelerde çocuklu kadınlara yönelik geleneksel ve önyargılı düşünce sistemi, çalışan annelerin ücretlerinin daha düşük olmasına yol açan etkenler olarak yorumlanmaktadır. Ücretler bazında eşitsizlik incelendiğinde, eşitsizlik en fazla işgücüne düşük ücret sunan ülkelerde gözlemlenmektedir. Raporda, işgücüne yüksek ücret sunan ülkelerdeki cinsiyete dayalı ücret farkının üst düzey işlerde belirgin olarak görüldüğü, farkın işgücüne düşük ücret sunan ülkelerde yoğun olarak gözlemlendiği çıkarımına varılmaktadır (ILO, 2018-2019).

Cinsiyete dayalı ücret farklılığını ortadan kaldırmak için kadınların sosyal konumlarını iyileştirmeyi ve yükseltmeyi amaçlayan etkin kanunların oluşturulması ve uygulanması gereklidir. Kadınların

işgücü piyasasına katılmaları, onların yoksullaşmasını engellemektedir. Piyasa, kadın işgücünü düşük ücretle çalıştırarak yoksulluğun kadınlaşmasına katkı sağlayan faktörlerden biri olmaktadır. Gelişmişlik seviyesi ve toplum yapısı ne olursa olsun her ülkenin çalışan bireylere eşit işe eşit ücret verilmesi politikasını gerçekleştirmelidir (ILO, 2004: 29)

3.2. Kadın Bireylerin Maruz Kaldığı Ekonomik Şiddet

Kadınların emeği karşılığında alması gereken ücreti ödememek kadına yönelik ekonomik şiddeti doğurmaktadır. Kadının maruz kaldığı ekonomik şiddet kadının emeğini, emek sonucu ürettiği değeri, varlıklarını, gücünü, gelirine göre karar alma ve verme hakkını gasp etmektedir. Günlük hayatın her alanında kadın, ekonomik şiddetle karşı karşıyadır (Bora, 2012: 184).

Toplumsal hayatta kadınların ekonomik şiddete uğramasına neden olan davranış şekilleri vardır. Kadın, cinsiyetçi iş bölümü ile evde çocuk, hasta, yaşlı bakımı görevlerini ücretsiz olarak üstlenmektedir. Ekmek, salça, turşu, peynir, konserve, reçel gibi piyasada maddi değeri olan ürünleri evde ücretsiz üreterek ev ekonomisi gerçekleştirerek ev içi karşılıksız kadın emeği durumu ortaya çıkmaktadır. Emeğini karın tokluğuna gerçekleştirerek ücretsiz aile işçiliğinde bulunmaktadır. Çalışan kadının gelirinin iradesi dışında elinden alınmakta, emeği karşılığında elde ettiği geliri harcama özgürlüğü olmamakta, kadının geliri küçümsenmektedir. Kredi kartı hesap özeti kontrol edilmekte, fatura hesabı yapılmaktadır. Kadını sosyal yardım almaya başvurmaya zorlama hali mevcuttur. Boşanma sonrasında yasal nafaka hakkının erkek eş tarafından verilmemesi ile yoksul duruma düşen kadını daha da yoksullaştırma hali şeklinde görülen örnekler kadının maruz kaldığı ekonomik şiddet durumlarından. Bu durumlar kadınların deneyimlediği yoksulluğun şiddetini arttırmaktadır (Işık, 2007:115-116).

Kadın işgücünün artması ile erkeklerin çalışma alanlarının daraltıldığı ve erkeklerin toplum içinde yenilmiş olarak görüleceği gerekçeleriyle kadınların çalışma hayatları erk sistem tarafından engellenerek, kadın yoksulluk olgusu arttırılmaktadır. Kadınların maruz kaldığı yoksulluğun cinsiyet eşitsizliği ile birleşme durumunda kadınlar eğitim, sağlık, çalışma hayatı ve sosyal platformlarda insani

yaşamlarını sürdürme yoksunluğuna düşmektedirler. Yoksunluk, cinsiyetlerinin kadın olması sonucu ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Ataerkil toplum yapısı ile geleneksel düşüncenin neden olduğu toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadın; birey, anne, eş, ev kadını ve çalışan kimlikleri ile çalışma hayatındadır. Bu kimlikler cinsiyet ayrımcılığını doğurmaktadır. Eğitim, sağlık, çalışma hayatına katılım, kaynaklara ve gelire erişimde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri uygulanmaktadır. Böylece kadınlar cinsiyete dayalı mesleki ve ekonomik ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

Aktif iş hayatının kadının ekonomik özgürlüğünü ve toplumdaki statüsünü arttırdığı gözlemlenmektedir. Kadınların karar alma mekanizmalarında, politik hayatta, çalışma hayatında, yöneticilik kadrolarında bulunması, sektörlerde kadın işgücü sayısının artması ekonomik kalkınmayı yükseltecektir.

Kamu ve özel sektörde üst düzey makamlarda ayrımcılık ve eşitsizlik yapılarak cinsiyetler arasında eşit kariyer uygulamasına gidilmemektedir. TÜİK İşgücü İstatistikleri 2012-2016 verilerine göre çalışma hayatında yer alan kadın yönetici oranı % 10 - % 20 aralığında değer alırken; erkek yönetici oranı % 80 seviyelerinde gerçekleşmektedir.

Eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanamayan, örgütlenerek yasal haklarını arayamayan, yüksek gelir getiren bazı işlerde yer bulamayan, eşit işe eşit ücret alamayan, ekonomik kaynaklara erkeklerle eşit şartlarda ulaşamayan, sendikalaşamayan kadınlarımız çoğunluktadır. Ayrıca kadınlar çoğunlukla kayıt dışı sektör bünyesinde çalışmaktadırlar. Kayıt dışı piyasadaki düşük ücretlendirme, fazla mesai, kayıt dışı istihdam, sosyal hak mahrumiyeti ve güvencesiz çalışma koşulları ayrımcılığı ve yoksulluğu arttırmaktadır.

2016 yılı TÜİK Aile Yapısı Araştırmasında edindiğimiz bulgulara göre, cinsiyetçi işbölümü, ev içi görev ve sorumlulukların sadece kadın birey sorumluluğunda olması kadının çalışmasını engellemektedir. Bu

nedenle çalışma hayatının erkek egemen olduğu, kadın üzerindeki ev içi emek ve bakım sorumlulukları kadın istihdamının arttırılmasının önünde set oluşturulduğu bilinmektedir. Çözüm olarak ev işlerinin kadın ve erkek bireyler tarafından ortaklaşa yapılması gerektiği, ev işinin sadece kadın işi olmadığı bilincinin toplumdaki her bireye kazandırılması gerekmektedir.

Çalışmada TÜİK 2014 *Kazanç Yapısı Araştırması* verilerine göre, yıllık ortalama brüt kazancı en yüksek miktarda elde eden bireyler yüksekokul ve yüksekokul üstü, en düşük kazancı ilkököl ve altı eğitim seviyesine sahip bireylerin olduğu tespit edilmiştir. Eğitim ile ücret arasındaki doğru orantı olması eğitim seviyesi arttıkça elde edilen gelirin de artması ilişkisi sonucunda lisans ve lisansüstü eğitim olanaklarının yaygınlaştırılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

TÜİK Yükseköğretim İstatistikleri verilerine göre; erkek öğretim görevlisi oranı nispeten düşse bile kadın öğretim görevlisi oranları her zaman düşük gerçekleşmektedir. Kadın öğretim görevlisi oranı erkek meslektaşlarının altında kalmakta, kadınların erkekler kadar bu makamlarda aktif olmaları sağlanmamaktadır.

Bu verilerin ışığı altında ülkemizde kadının sosyal konumunu iyileştirmesi, kadın işgücünün arttırılması, kadınlara yönelik ücret eşitsizliğinin giderilmesi için kadınların eğitim seviyesini arttıracak, toplumu bilinçlendirecek politikalar uygulanmalıdır. Hukuki düzenlemelerle çalışma hayatında yaşanan sorunlar çözümlidir. Çalışma hayatı imkânlarından kadın ve erkeğe eşit fırsatlar sunulmalıdır. Eşit işe eşit ücret verilmesi temel politikalardan biri olmalıdır. Kadının toplumsal alanlara, yönetime katılımını sağlamadan, karar alma süreçlerine eşitlikçi bakış açısıyla yaklaşılmadan toplumun çağdaş kültür seviyesine erişebilmesi mümkün değildir.

KAYNAKLAR

Aslantepe, Gülay (2006). *“Kadın İstihdam Zirvesi”*, İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:5100.

Ataöv, Türkkaya (1996). *Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık*, Ankara: A.Ü. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 20.

Aytaç, Serpil; Sevüktekin Mustafa; Işığışık Özlem (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İş Gücünün Konumu: Bursa Örneği*, İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:219.

52

İİBF Dergi
38/1
Haziran
June
2019

Bora, Aksu (2012). *“Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”*, *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, der. Çayır, Kenan; Ceyhan, Müge, İstanbul: İletişim Yayınları, 175-188.

Bora, Aksu (2008). *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Coşkun, S. (2003). *“Çalışma Hayatı, Kadın İşgücü ve Kadın Girişimciler”*, *İstihdam, Kadın İş Gücü ve Yeni İş Kanunu Semineri*, Muğla: Muğla Üniversitesi.

Dalkıranoglu, Tülin; Çetinel G. Fatma (2008). *“Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”*, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 20, 277-298.

Dayıoğlu, Meltem; Kasnakoğlu Zehra (1997). *“Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin işgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları”*, *ODTÜ Gelişim Dergisi*, 24(3), 329-361.

Ecevit, Yıldız (2003). *“Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”*, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-84.

Ecevit, Yıldız (1998). *“Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”*. *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Ecevit, Yıldız (1995). *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık

Eyüboğlu, Dilek (1999). *Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637.

Hale, M. (1999). "He Says She Says: Gender and Worklife", *Public Administration Review*, 59(5), 410-425.

Hoffman, S. ve Everett, S.L. (2005). *Women and the Economy: Family, Work and Pay*. Pearson Addison Wesley

HRDC, (2002). *Gender Equality in the Labour Market – Lesson Learned (Final Report)*, Human Resources Development Canada, Evaluation and Data Development Strategic Policy, <https://www.hrdc.org/bw/> (Erişim Tarihi 12.01.2019).

İlkaracan, İpek; Selim, Raziye (2007). "The Gender Wage Gap In the Turkish Labor Market", *Labour*, 21(3), 563-593.

Işık, S. Nazik (2007). "Türkiye’de Kadın Hareketi ve Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet, Aile İçi Şiddet", *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 2(4),112-117.

CEDAW, *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi*, https://www.unicef.org/turkey/pdf/_gi18.pdf (Erişim Tarihi 12.01.2019).

Kalaycıoğlu, Ersin; Toprak, Binnaz. (2004). *İş Yaşamı, Üst Yönetimi ve Siyasette Kadın*, İstanbul: Tesev Yayınları.

Kaya, Gizem; Selim, Raziye (2018). "The Gender Wage Inequality In Turkey", *PressAcademia Procedia (PAP)*, 7, 408-413.

Kiren Gürler, Özlem; Üçdoğruk Şenay (2007). "Türkiye’de Cinsiyete göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması". *Journal of Yaşar University*, 2(6),571-589.

Kocacık, Faruk; Gökkaya B. Veda (2005). "Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 195-219.

Korkmaz, Hatun (2014). "Yönetim Kademlerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 1-14.

Mayatürk, E. (2006). Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Mercanhoğlu, Çiğdem (2009). "Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri", *Uluslararası Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 35-44.

Nasır, A. (1997). İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

54

İİBF Dergi
38/1
Haziran
June
2019

Ocak, Ersan (2007). "Yoksulun Evi Yoksulluk Halleri," *Yoksulluk Halleri: Türkiye'de Kent Yoksulluğunun Toplumsal Görünümleri*, der. Erdoğan, Necmi, İstanbul: İletişim Yayınları, 133-175.

Onuk, Parla (2017). "Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği". *Çalışma ve Toplum*, 2017/2, 703-720

Özaydın, M. Mehmet (2014). "Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İstihdamı". *İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması ve Kadın İstihdamı*, Özaydın, M.M. (Der.), Ankara: Anka Kadın Araştırma Merkezi, 79-94.

Özçatal, E.Özlem (2009). "Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımın ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo - Demografik ve Kültürel Faktörler". *Uluslararası - Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, 45-54.

Özkan, S. Gökçen; Özkan, Bülent (2010). "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.

Parlaktuna, İnci (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış*, 10 (4), 1217-1230.

Sallan G. Songül (2005). "Türkiye'de Yoksulluğun Kadınsılaşması". *Amme İdaresi Dergisi*, 38 (1), 25-45.

Serdaroğlu, Ufuk (2010). *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet*, İstanbul; Efil Yayınları.

Stockford, A. Marjorie (2004). *The Bellwomen: The Story of the Landmark AT&T Sex Discrimination Case*, Rutgers University Press.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık

Şimşek, Hatice (2011). "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği". *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126.

Tepe, Harun. (2016). "Etik Bir Sorun Olarak Ayrımcılık, 'Pratik Etik'-Etiğin Pratik Sorunları", Ankara: BilgeSu Yayınları, 185-191.

Tunçsiper, Bedriye; Sürekçi, Dilek (2004). "Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Ekonomik Bir Analizi". *Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma Sempozyumu*, İstanbul Yeditepe Üniversitesi, 95-102.

TÜİK (2016), *Aile Yapısı Araştırması*, (www.tuik.gov.tr), (Erişim Tarihi 21.01.2019)

TÜİK (2017), *2015 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri*, (www.tuik.gov.tr), (Erişim Tarihi 19.01.2019).

TÜİK (2017), *İşgücü İstatistikleri*, (www.tuik.gov.tr) (Erişim Tarihi 19.01.2019).

TÜİK, *Kazanç Yapısı Araştırması (2010)*,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=27# (Erişim Tarihi 21.01.2019).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi 06.02.2019).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Global Wage Report 2018 / 19,
<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi 08.02.2019).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2004), *Global Employment Trends for Women 2004*, International Labour Office, Geneva:

Yaraman, Ayşegül (1999). *Türkiye'de Kadınların Siyasal Temsili*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

World Economic Forum (2017), *The Global Gender Gap Report 2017*,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (Erişim Tarihi 27.01.2019).

SUMMARY

Gender-based economic discrimination assigns traditional roles to women and men and thus makes the woman dependent on the house and the husband. Women are exposed to gender apartheid and economic discrimination due to deficiencies in individual, social and state practices. Discrimination in the working life restricts the employment opportunities of women and causes inequality in wages and obstacles to promotion. Women are being exploited economically and this exploitation starts in the family.

Women who are deprived of education cannot find opportunities in working life and provide their economic freedom; their labor is exploited in home-oriented activities and they are deprived of social security.

The female employee who has a high level of education and is in working life cannot have the same position, hold an administrative position or earn equal income with a male employee who has the same level of education and does the same job. The implementation of equal payment for equal work remains unfulfilled and in practice women's labor is exploited. The representation rate of women in administrative positions is low. The concept of glass ceiling, which prevents taking part in senior management levels, prevents women from reaching senior management positions due to gender apartheid even though their education, experience and qualifications are sufficient.

The presence of women as unpaid family workers in society, their obligation to care for children and patients in need of care, leaving their labor in housework's unrequited, they're not receiving equal payment for equal work in the labor market, limiting their financial freedom, not allowing them to work and depriving them of inheritance are discriminatory and sexist practices applied to women. It is necessary to provide labor rights and social security of individuals working as unpaid family workers.

The limited participation of women in society, education, labor market, politics, decision-making processes, discrimination and inequalities obliges women to low status and low paid jobs, low working conditions and uninsured jobs; and prevent them from gaining economic power. The presence of women in economic life contributes to their being a strong individual.

Even if discourses based on equality have been used in society recently, the current gap between the two genders has existed throughout the history. The basis of this situation is the policies which are fed by traditional social structure, patriarchal order and male dominant ideology. Today, the position of women is improved, but it is still unequal to men.

All kinds of discrimination and inequality in the society -where gender equality is not realized and women are in the secondary position- are supported by institutions, political and economic order. The view of the state and the policies are composed of traditional structural dynamics and are shaped by masculine doctrines. Thus, it is inevitable for women to be exposed to all kinds of discrimination, inequality and violence in society.

